



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Felicidad y engagement laboral en los trabajadores del área de
producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Palomino Carrera, Davi Antonio (ORCID: 0000 0003 1981 4218)

ASESOR:

Mgtr. Cueva Rojas, Manuel (ORCID: 0000 0002 0402 8583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de Investigación es dedicado a mi Esposa, hijo, Madre y Hermano por apoyarme en esta experiencia y a mis amistades cercanas por el aliento de motivación.

Agradecimientos

Quiero agradecer a mi esposa que fue incondicional con su apoyo a elaborar este trabajo, también a mi madre por el aliento a perseverar y culminar este proyecto. A los participantes que colaboraron en todo el proceso de investigación, a mi jefa de área por brindarme todo el apoyo para llevar a cabo este trabajo, solicitando los permisos correspondientes por apoyarme en todo momento. Finalmente agradecer al Docente Manuel Cueva por guiarme en el transcurso de elaboración el trabajo de investigación y su paciencia para ayudarme en el proceso.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de Análisis de Datos.....	20
3.7 Aspectos Éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIÓN	32
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Confiabilidad	22
Tabla 2: Correlacion Pearson's.....	22
Tabla 3: Correlacion Spearman's	22
Tabla 4: Descriptivo General Escala de Felicidad	23
Tabla 5: Frecuencias de escala de felicidad	24
Tabla 6: Porcentajes Felicidad.....	24
Tabla 8: Frecuencia de Engagement Laboral	26
Tabla 9: Porcentajes en General de Engagement Laboral	26
Tabla 10: Frecuencia y porcentaje General de Engagement laboral, segun Genero	27
Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de sentido positivo de la vida, segun Genero	27
Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de satisfacción con la vida, según Genero ...	28
Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de realización personal, según Genero	29
Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de alegría de vivir, según Genero	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer una relación entre felicidad y el engagement Laboral en los trabajadores de una planta Industrial en Lurín 2020. Es un estudio de tipo descriptivo-correlacional. Para la medición de los resultados, se emplearon dos cuestionarios de las variables felicidad y engagement laboral la que están conformados por las siguientes dimensiones la primera posee cuatro dimensiones y la segunda presenta tres dimensiones. Esta investigación se realizó a 300 personas en el rango de edad entre 23 y 45 años con un nivel académico secundaria completa, los instrumentos empleados fueron escala de felicidad de Alarcón y escala de Engagement laboral de Uwes. Como resultado se evidencia una correlación inversa ($r = -.106$) y no significativa ($p = .066$). por otro lado, en los trabajadores predominó el nivel Feliz y muy feliz entre las dimensiones de Felicidad en la segunda variable predominó un nivel promedio en compromiso laboral.

Palabras Clave: Felicidad, Engagement Laboral, Trabajadores

Abstract

The present research aimed to establish a relationship between happiness and Labor engagement in workers of an Industrial plant in Lurín 2020. It is a descriptive-correlational study. To measure the results, two questionnaires of the variables happiness and work engagement were used, which are made up of the following dimensions, the first has four dimensions and the second has three dimensions. This research was carried out on 300 people in the age range between 23 and 45 years with a complete secondary academic level, the instruments used were the Alarcón Happiness Scale and the Uwes Work Engagement Scale. As a result, an inverse correlation ($r = -.106$) and not significant ($p = .066$) is evidenced. On the other hand, in workers, the Happy level predominated and very happy among the dimensions of Happiness, in the second variable, an average level of work commitment predominated.

Keywords: Happiness, Work Engagement, Workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la felicidad y el engagement laboral, están en constante cambio, las personas buscan lograr su felicidad, aspiran a capacitarse, demostrar un buen desempeño con el fin de lograr las metas y objetivos que establecen como proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo. Por otro lado, las organizaciones deben lograr un sentido de compromiso en ellos, es importante investigar los componentes o factores que originan un buen clima laboral en las empresas con motivo de mitigar los aspectos negativos que disminuyen la felicidad y contribuir al óptimo desempeño laboral

Ipsos (2019) menciona que Australia y Canadá muestran que un 86% de los adultos son felices, le siguen Gran Bretaña y China con 83%, Francia con 80% y solo una minoría en España con un 46%, Rusia con 47% y Argentina con 34% consideran estar felices. Por otro lado, la Organización de Naciones Unidas - ONU (2017) concluyó en su investigación que los tres países más felices del mundo en el rango de 1 al 10 son Finlandia con un puntaje de 7.43, Noruega con 7.53 y Dinamarca con 7.54. Sin embargo, los países menos felices del Mundo son Afganistán con un puntaje de 3.4, Sudan del Sur con 3.2 y Republica centro africano con 3.

En el Perú la Consultora Arellano y la Universidad San Ignacio de Loyola (2019) realizaron una investigación en los diferentes distritos de Lima con el fin de determinar el nivel de felicidad, se evaluó con la siguiente pregunta. ¿Qué tan feliz se siente en la escala del 1 al 20? siendo desaprobatorio el puntaje de 10 a menos. Como resultado se mostró que el 51% se ubica con los puntajes más altos en el rango de 17 a 20, el 37% aprobado en el rango de 14 a 16, el 8% en el límite en el rango de 11 a 13 y el 4% desaprobados en el rango de 10 a menos. Como conclusión se pudo determinar que el Perú se encuentra en un nivel aprobatorio. Así mismo, Jorge Aurich (2019) realizó un estudio en Lima, la cual midió en puntajes directos el rango de 0 al 10, se consideró el género y zona de locación, siendo desaprobatorio el puntaje de 5 a menos, evidencio los siguientes resultados, los varones 7.85, las Mujeres 7.94 las cuales son ligeramente más felices. Respecto a las zonas demográficas. Lima zona A con un puntaje de 8.17, el callao con 7.96, Lima zona este 7.89, Lima zona sur 7.79, Lima zona Norte 7.70 y Lima Centro 7.59.

lo cual evidencia que en Lima zona A y Lima Centro hay una diferencia significativa, en general el 65% de los limeños se ubica en un promedio de 8.

Moccia (2016) sostiene que el hombre siempre está en la búsqueda de la felicidad, de lograr un estado pleno y de bienestar, anhela ser feliz, pero sin pasar procesos de aprendizajes negativos como el fracaso, disgustos y errores. Sin embargo, considera que la felicidad no es estable, porque aparece y desaparece de forma espontánea a lo largo de la vida.

La Organización Mundial de la Salud, OMS (2011) concluyo en la Resolución 65 / 309, que es fundamental la búsqueda de la felicidad en el Mundo y que el PBI no refleja la felicidad de las personas en un país, también propuso que se debe lograr un crecimiento económico con igualdad de género, religión, castas entre otros para promover el bienestar de los países en el Mundo.

En el libro “La alta rentabilidad de la felicidad” sostiene que el Perfeccionismo nos quita la felicidad, con esto nos hace reflexionar que no temamos al fracaso, miedos o fallas en aspectos de nuestras vidas. Para ser mejores personas debemos disfrutar de cada proceso que nos conlleva al éxito o al fracaso con el fin de entender en que nos equivocamos y aprender de ello para mejorar. (Fishman, 2010, pp 71).

En el ensayo la felicidad paradójica, menciona que la felicidad es influenciada por el capitalismo, en la capacidad de adquisición y como estimula a las personas al consumismo, en supermercados, publicidad y otros bienes que “satisfacen” y mejoran su calidad de vida, esto lo llaman “felicidad”. Por ejemplo, un auto nuevo llama la atención del hombre y una cartera nueva a la mujer, por eso considero que el hombre actual es Homo Consumericus, es la nueva especie dedicada al consumismo e hiper consumismo y su relación a la supuesta tranquilidad social, familiar, religiosa, etc. (Lipovetsky 2007. pp.10), traducido por Antonio Prometeo Moya.

Lázaro (2019) Menciona que las situaciones que generan dificultades en las empresas deben ser tratada con responsabilidad, por ello es de gran importancia lograr estrategias de contención y compromiso en el trabajo (engagement). Es

imperante para lograr objetivos organizacionales para generar un sentido de pertenencia en las personas, respecto sus metas y objetivos.

Innovum de Fundación Chile (2014) en una investigación aplicada a 4642 personas en 19 empresas en Chile, usaron dos instrumentos El modelo de recursos y demandas laborales y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht, los resultados evidenciaron en primer lugar, dos de cada diez personas se ubican en un estado de engagement total; en segundo lugar, muestra que entre Hombre y Mujer no existe diferencia significativa y en tercer lugar muestra un nivel más bajo en los jóvenes o personas con menor tiempo en la empresa o trabajo.

La organización Gallup (2013) investigo a nivel Mundial el engagement laboral en 142 países, donde se evidencia una tendencia baja en niveles promedio de engagement, debido a que no se ha trabajado en mejorar las condiciones laborales o motivacionales para disminuir el disengagement. No obstante, este estudio nos muestra una relación positiva en el engagement y sus factores. Por otro lado, Omar y Urteaga (2010) nos menciona que los factores que generan un nivel adecuado de engagement, se relaciona con la Cultura Organizacional y su preocupación para minimizar el impacto que genera los cambios.

Por lo expresado en las investigaciones previas en el presente estudio, se considera plantear las siguientes preguntas que permitirán describir la realidad problemática como pregunta principal se formula la siguiente: ¿Cuál es la relación de Felicidad y Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020?, como preguntas específicas, ¿Cuál es la relación de los componentes de Felicidad y Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020? y ¿Cuáles son los niveles de Felicidad y Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020?

En la Justificación Teórica, porque permite recopilar información sobre la realidad, esto a su vez puede ser usado por otros investigadores para aportar soluciones en otras realidades.

Con respecto a la justificación práctica, esta investigación permitirá buscar mecánicas de solución para mejorar la calidad de vida de las personas, con el fin

que las empresas tomen en cuenta de cuán importante es el factor humano dentro de las organizaciones.

En cuanto al objetivo Principal, se busca Determinar la relación de Felicidad y Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020. Respecto a los objetivos específicos, es conocer la relación de los componentes de la felicidad y los componentes Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020 e Identificar los niveles de felicidad y de Engagement laboral en los trabajadores del área de Producción de una Planta Industrial en Lurín, 2020.

Como Hipótesis, se plantea que existe una Relación directa entre Felicidad y Engagement Laboral en los trabajadores del área de Producción de una planta Industrial en Lurín 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentaremos antecedentes internacionales y nacionales sobre nuestro tema

Sanín (2017) en su investigación realizada en Colombia, busco medir el nivel de felicidad, se emplearon dos instrumentos, the happiness inventory de Seligman y la prueba fue Lot. R de Scheier, estas fueron adaptadas para Colombia por Sanín y Salanova, se aplicó a una muestra de 791 personas. Los resultados en el contexto trabajo mostraron un valor X^2 de 84.536, $p < 0.001$ y en el contexto vida un valor X^2 de 85.178, $p < 0.001$ con cual evidencia una relación alta y significativa.

Rodríguez (2015) investigo en Chile e Italia llamada “Representación social de la Noción de Felicidad en estudiantes y profesionales de Educación y Salud de Chile e Italia” como objetivo principal se buscó explorar como conceptualizan las dimensiones de la felicidad, se enfocó en un estudio cualitativo – exploratorio con un diseño no experimental transaccional, fue aplicada a 164 estudiantes de psicología y obstetricia. los cuales el 50.6% eran chilenos y 49.4% italianos, los resultados mostraron que ambos presentan la misma definición de felicidad. Por un lado, los chilenos semejan el concepto de felicidad con plenitud, mientras los italianos con satisfacción afectiva. Se concluyo que ambos grupos de investigación relacionan la Felicidad con sentirse bien.

Perdomo y soto (2013) realizaron un trabajo llamado “la rumba y la felicidad” se emplearon dos cuestionarios, la escala de la satisfacción de Diener y la escala de la felicidad subjetiva de Lyubomirsky. Como objetivo principal fue determinar el nivel de Felicidad para ello se aplicó a una muestra de 12 personas, en ambos géneros equitativamente. Los resultados respecto al primer instrumento arrojó que, de las cinco preguntas, en la escala del 1 al 7 en promedio predomina la escala 5 “algo de acuerdo”. Finalmente, respecto al segundo instrumento en su escala del 1 al 4, en promedio predomino la escala 4, “muy feliz”.

Dionisio y Román (2020) realizaron su investigación con el fin de establecer una relación entre Felicidad y Engagement en una empresa del sector retail en Huancayo. El objetivo fue identificar el nivel de compromiso laboral, la muestra la conformaron 74 trabajadores, los instrumentos aplicados fueron escala de felicidad

de Alarcón y la escala de engagement de Uwes. Los resultados concluyeron que no existe relación entre ambas variables por alcanzar un valor de X^2 de Pearson de 11.296 ($p > .05$), respecto a las dimensiones de la primera variable, predomina la dimensión sentido positivo de la vida con un 58% del total ubicándose en un nivel Alto; respecto a la segunda variable, se evidenció que el 75% se encuentra en el nivel medianamente comprometidos.

Lázaro (2019) exploró “la relación entre felicidad y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa del rubro financiero en la ciudad de Lima” el objetivo fue determinar el nivel de engagement, mencionada investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra la conformaron 181 trabajadores, se aplicaron dos cuestionarios la escala de felicidad y la escala de engagement laboral de Uwes, mostraron los siguientes resultados el 51.4% se ubican en nivel feliz y altamente feliz y mostraron un nivel promedio de engagement. La relación entre ambas variables se caracterizó por ser positiva de nivel moderado bajo y muy significativa ($\rho = .349$, $p < .001$, tamaño de efecto .595) con esto validó su hipótesis, a más nivel de Felicidad mayor nivel de engagement. Sin embargo, en la variable sociodemográfica evidenció diferencias significativas en la variable felicidad, no obstante, en la variable Engagement no mostró diferencia significativa.

León (2018) en su estudio aplicado a una muestra de 141 personas, se usó el instrumento escala de la felicidad de Alarcón. la investigación se enfocó en obtener los niveles de felicidad de los estudiantes de la universidad, los resultados mostraron que los alumnos alcanzaron el nivel Medio como predominante; respecto a las dimensiones, nivel feliz en sentido positivo de la vida, nivel feliz en satisfacción con la vida, nivel feliz en realización personal y nivel altamente feliz en alegría de vivir.

Arias y Guzmán (2017) realizaron una investigación en Ecuador, cuyo diseño fue cuantitativo y descriptivo. El objetivo buscó determinar el nivel de Felicidad, el grupo de estudio lo conformaron una muestra de 535 estudiantes de la facultad de Psicología, 336 mujeres y 199 varones en el rango de edad de 17 y 27 años. El instrumento aplicado fue la escala de felicidad de Alarcón. Los resultados mostraron un nivel mayor de felicidad en mujeres, en cuanto a la variable estado civil, los casados tiene un mayor grado de felicidad que los solteros, así mismo los

estudiantes de la rama de psicología educativa sobresalieron en los puntajes más altos de felicidad, la dimensión más predominante en la investigación fue alegría de vivir.

Guevara y Fernández (2017) en su trabajo de investigación “Work Engagement y Compromisos Laboral: ¿La edad es un factor diferenciador?”, como objetivo se buscó la relación entre ambas variables, se trabajó con una muestra de 17.165 empleados con contrato indefinido de 36 empresas Medianas y grandes de diversos países entre ellos Colombia con un 92% del total de participantes y un 8% entre Costa rica, Perú, México Guatemala y Chile. Se Utilizaron dos Instrumentos, Work engagement y Escala de compromiso Laboral, el estudio evidencio los siguientes resultados, los componentes de las variables se relacionan entre si positivamente por presenta el valor correlacionar $p < 0.01$, además concluyó que a partir de los 35 años de edad en adelante el compromiso laboral se hace más fuerte, a más edad mayor compromiso laboral.

Alama (2016) investigaron los “factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú” la muestra lo conformaron 56 personas entre ellas 14 personas de área administrativa y 42 personas de área operarios, se emplearon entrevistas a profundidad en los administrativos y focus group en los operarios como instrumento de evaluación. Los contenidos de estos instrumentos consistían en 09 preguntas al personal administrativo y 14 preguntas al personal operativo. Como premisa se tomó en cuenta los ingresos de ambas áreas en las cuales los trabajadores del área administrativa tienen ingresos superiores a S/5000.00, mientras que los trabajadores del área operativas ascendían a S/1200.00, cuyos rangos de edad oscilaban entre 34 a 44 y 25 a 34 respectivamente. Los resultados más predominantes fueron, el 71% del personal administrativo considera que su actual empleo está lejos del trabajo ideal, el personal operativo en un 58% consideran que la felicidad se asocia con compartir con los suyos (familia).

Castilla, Caycho y Ventura - León (2016) realizaron una investigación llamada “Felicidad en jóvenes y adultos peruanos según sexo y edad de la ciudad de Lima”, como objetivo se buscó determinar la relación entre felicidad según sexo y edad, con una muestra de 402 personas y número igual entre hombres y mujeres en el

rango de edad de entre 16 y 35 años, para este estudio aplicaron la escala de felicidad de Alarcón. Los resultados evidenciaron que las mujeres y personas del grupo mayor de edad tiene más altas puntuaciones de felicidad, en relación a las personas del grupo de menor edad. Esto permite hacer una inferencia que en las mujeres a mayor edad mayor nivel de Felicidad.

Lupano y Waisman (2019) realizaron un estudio correlacional en dos muestras, como objetivo se centró en indagar el nivel de compromiso laboral en Argentina, la primera fue una muestra fue de 38 personas, 18 hombres y 20 mujeres, que fueron personas de la población en general y la segunda muestra que consto de 100 personas, 52 hombres y 48 mujeres empleados del sector público y privado. Los resultados fueron los siguientes, respecto a las dos muestras, presentan que ambos grupos tiene un nivel promedio de engagement, sin embargo, el Segundo grupo es superior levemente.

Córdoba (2015) realizo una investigación llamada “Niveles de engagement en los Colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla” en Guatemala como objetivo fue determinar el nivel de engagement, la muestra fue conformada por 69 trabajadores de la compañía y se aplicó el instrumento engagement laboral de Uwes. Los resultados mostraron que el total de los colaboradores poseen un nivel alto de engagement, así como en cada una de sus dimensiones, finalmente en la relación al género no existe una diferencia significativa por alcanzar un grado de confianza de 0.05.

Laura (2015) realizó una investigación en Argentina llamada “Motivación Laboral y Engagement” se buscó identificar el nivel de Motivación y engagement, con una población de 184 empleados de la Universidad de Fasta, mostrando como resultados que el 50% se ubica en nivel promedio, 45.35% se ubica en nivel alto, el 2.33% nivel muy bajo y el 2.33% nivel muy Alto. Evidenciando que la gran mayoría tiene un nivel promedio de motivación laboral y engagement.

Contreras (2015) en su investigación a trabajadores en una planta de producción de Petróleo y Gas Costa en México”, como objetivo fue identificar el nivel de engagement, cuya muestra fue de 124 colaboradores, los mismos que pertenecen al género masculino, evidencio los siguientes resultados, más de la mitad de los

encuestados muestran niveles altos de Engagement, mientras que el 23% se ubican en nivel muy alto, y el resto en nivel medio. Finalmente se concluyó que el personal de mando operativo y técnico presentaron un mayor nivel de engagement con respecto al personal de mandos altos y administrativos.

Delgado y Velásquez (2018) realizaron un estudio en la cual se buscó determinar los niveles de satisfacción laboral, se aplicó dos instrumentos, Escala de Engagement Laboral de Uwes y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, este trabajo se realizó a una muestra de 24 personas, como resultados en el rango de 1 a 6 se obtuvo que en la dimensión vigor presenta un nivel promedio con un puntaje de 4.19, dedicación alcanzó un nivel promedio con un puntaje de 4.45 y finalmente en absorción obtuvo un nivel promedio con un puntaje promedio 4.56, esto demuestra que la población de este estudio se ubica en un nivel promedio; respecto a la variable satisfacción laboral el 80% alcanzó nivel alto. Sin embargo, solo el 48% del personal en el área de remuneración se siente a gusto con su escala remunerativa, esto demuestra que el 52% no está de acuerdo con su salario.

Gallo (2018) presento su investigación llamada “Engagement y estrés laboral en los asesores de un call center de la capital”, cuya muestra la conformaron 120 trabajadores de líneas de crédito, es esta investigación utilizó la Escala de Engagement de Utrecht y el cuestionario de Estrés laboral de la OIT/ OMS. Los resultados evidenciaron que, si existe una correlación significativa entre ambas variables, en conclusión, establece que a mayor nivel de engagement menor estrés laboral y viceversa. Adicionalmente en el análisis de variables sociodemográficas, sexo y edad no mostró diferencias significativas.

Hernández (2017) en su investigación de tipo descriptivo, de diseño no experimental, el objetivo de su estudio fue determinar el nivel de engagement, la muestra fue de 62 vendedores de las diversas marcas. Se empleo la escala de engagement, los resultados evidenciaron que el 42% del total de la muestra presenta un nivel promedio de engagement. La dimensión que más predomino fue absorción con un 32% ubicándolo en nivel alto, mientras que en la dimensión vigor y dedicación alcanzaron niveles bajos con un 39% y 29% respectivamente.

Mendoza y Gutiérrez (2017) en su estudio buscaron determinar los niveles de compromiso laboral. Esta investigación abarcó una muestra de 286 personas, en la que se aplicó la escala de Engagement laboral de Uwes, mostrando los porcentajes y frecuencias; respecto a los niveles, el 40.2%, equivalente a 78 de los trabajadores tienen un nivel muy alto en la dimensión Vigor. El 30.4% que equivale a 59 de los trabajadores tienen un nivel alto. Sumando estas dos variables nos da un total de 70.6% que equivale a 137 trabajadores que se ubican con una predominancia alta. Así mismo el 45.36% que equivale a 48 trabajadores presentaron un nivel muy alto en la dimensión dedicado en el trabajo. El 24.74% de los trabajadores que equivale a 48 trabajadores presentaron un nivel alto. Sumando estas dos variables nos da un total de 70.10% que equivale a 136 trabajadores que se ubican con una predominancia alta y solo el 1.55% presentan ausencia de dedicación. Finalmente, el 45.36% que equivale a 88 trabajadores mostraron un nivel muy alto, el 24.74% que equivale a 48 trabajadores mostraron un nivel alto. Sumando estas dos variables nos da un total de 70.10% que equivale a 136 trabajadores que se ubican con una predominancia alta y tan solo el 2.1% presentaron ausencia de absorción.

Calla (2017) en su investigación busco determinar la "Relación entre el engagement y el desempeño laboral", la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 14 colaboradores. Se aplicó dos instrumentos, la Escala de Engagement Laboral de Uwes y Desempeño Laboral, los resultados evidenciaron en la dimensión vigor y desempeño laboral una correlación de Pearson con un valor de 0.640, lo cual muestra una correlación positiva y moderada con un nivel de significancia de 0.018 esto demuestra que es significativa. La segunda dimensión dedicación y desempeño laboral, obtuvo un valor de 0.572 en Pearson y un nivel de 0.041, lo cual muestra que la relación es positiva y significativa. Finalmente, la dimensión absorción y desempeño laboral evidenció un valor de 0.637 y un nivel de 0.019 lo cual confirma la relación positiva y significativa.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) estudiaron "Engagement Laboral y Cultura Organizacional: el Rol de la Orientación Cultural de una Empresa Global", trabajaron con una muestra de 219 trabajadores de nueve sedes, se aplicaron tres instrumentos Escala de Engagement laboral de Uwes, Denison Organizational Culture Survey y la Escala de Dorfman y Howel. Los resultados mostraron que

existe una correlación significativa entre las tres variables, Engagement y tipo de cultura Organización muestran un valor de ($r_s=0,44$, $p<0,001$), involucramiento un valor de ($r_s=0,39$, $p<0,001$), consistencia un valor de ($r_s=0,42$, $p<0,001$) y adaptabilidad con un valor de ($r_s=0,39$, $p<0,001$); respecto a orientación Cultural y engagement, se evidencia una correlación de significación, positiva y moderada con un valor de ($r_s=0,35$, $p<0,001$). Finalmente concluye en que los trabajadores predominan un nivel alto en la orientación cultural.

Gamero (2013) en su investigación “La Satisfacción laboral como dimensión de la Felicidad”, busco medir los niveles de ambas variables, la cual tomó como muestra aleatoria a 386 personas en Arequipa, utilizó dos modelos hipotéticos entre felicidad y satisfacción laboral, obteniendo como resultados predominantes que el 28% de colaboradores se ubicando en nivel alto y el 27% se ubican como altamente satisfechos con su trabajo, por estar ligado a la edad, remuneración, estilo de vida y profesión.

La felicidad en el Trabajo “Son las conductas individuales que cada trabajador realiza en su puesto de laboral, esto permite mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización” (Fernández, 2015 pp 18).

Según Paz y Espinoza (2017) la felicidad en el trabajo y la felicidad organizacional guardan una diferencia. Mientras que la felicidad en el trabajo se refiere a la percepción particular de cada colaborador dirigida hacia su bienestar personal y la felicidad organizacional que se centra en gestionar los recursos para ofertarlo como valor agregado a los trabajadores para generar su bienestar psicosocial y está a su vez un bienestar a la empresa.

Chapa (2012) publico teorías antiguas sobre felicidad, según Epicuro se enfoca en disfrutar de forma inteligente los placeres de la vida evitando el sufrimiento y dolor. Según el budismo plantea que la felicidad se alcanza en el estado de nirvana, cuando el alma se libra de todo deseo. Por otro lado, el Estoicismo menciona que el único camino para ser feliz es no alterarse por los fracasos de la fortuna. Finalmente, la inspiración Kantiana determina que la felicidad tiene que ver con la autorrealización de la persona en base a satisfacer sus deseos, necesidades, etc.

Margot (2007) menciona sobre felicidad, que esta no se determina solo por su valor afectivo si no de una construcción general del individuo en cuanto a sus valores, derechos, libertades, es ser capaz de lograr un equilibrio para obtener la felicidad. Está ligada al tiempo porque es un proceso continuo y espontaneo de poca duración y esto genera angustia, por ello da a entender que el hombre trata de vivir ni feliz ni infeliz a menudo, sin embargo, la palabra felicidad se basa en un conjunto de experiencias tanto negativas como positivas que nos dan como resultado final la felicidad.

Alarcón (2006) la felicidad, la describe como un estado afectivo de satisfacción que experimenta una persona sobre un bien deseado, refiere que la felicidad es una sensación experimentada por una persona y solo por ella.

Según Sharar (2010) refiere que la felicidad consiste en como apreciamos el entorno tal y como es, ser capaces de sacar el mejor provecho de la situación. La felicidad depende de las actitudes que tengamos frente al mundo, también explica que los componentes de la felicidad se dividen en cinco, el primero es bienestar espiritual, es tener atención plena y está en el presente, aquí y ahora; el segundo es bienestar físico, la cual explica que mediante el deporte o actividad física reduce el estrés y genera un estado pleno de relajación; la tercera es bienestar intelectual, denota la capacidad de leer, analizar y explorar los eventos de alrededor con el fin de apreciar la naturaleza o el arte de las cosas; la cuarta es el bienestar relacional, muestra la importancia de las interrelaciones sociales con las demás personas, finalmente, el bienestar emocional, se determina a partir de los fracasos, errores y logros, esto evidencia la capacidad de las personas para sobresalir a pesar de las adversidades.

Las dimensiones respecto a Felicidad son sentido positivo de la vida, este factor manifiesta las actitudes y los aprendizajes vivenciales positivos hacia la vida; satisfacción con la vida, se define de la idea de la felicidad desde la línea eudemonista, en el que la felicidad es el bien máximo del cual las personas anhelan y desean; la realización personal, explica que la felicidad, es más como un estado pasajero, es sentirse autorrealizado, se refiere a ser autosuficiente y estar orientado a metas y objetivos que la persona considere importantes para su proyecto de vida; la alegría de vivir, se enfoca a lo bueno de vivir, indica el conjunto de emociones y

aprendizajes vivenciales, es estar bien con uno mismo y con su vida, este factor denota la felicidad como perseverancia y optimismo. Se entiende, como los proyecto y metas a futuro con el fin de lograr plenitud consigo mismo dando frente a las dificultades del día a día. (Alarcón, 2009).

Según Carl Jung, explica cinco causas que generan la felicidad, primera buena salud física y mental, segunda buenas relaciones interpersonales, tercera percibir la naturaleza y el arte, cuarta tener un adecuado etilo de vida y trabajo y como ultima, tener una visión amplia sobre las situación y dificultades de la vida.

El Hedonismo menciona que a través del placer se obtiene la felicidad y satisfacción, vivir en sociedad ofrece seguridad esta se da por el sacrificio de las personas que invierten su energía en actividades laborales y esto la aleja del verdadero placer. Para Epicuro la salud y la calma ilumina el alma, esto genera como resultado una vida Feliz. (Tafur, 2016. pp. 63)

La Felicidad, es importante porque las personas deben tener un estado emocional pleno, ello motiva lograr metas objetivos tanto individual como grupal, además considerar que las personas felices son mas productivas en todo aspecto por dicho motivo pasaremos al siguiente punto de la investigación el engagement laboral.

Según Maslach y Leiter (1997) el engagement se caracteriza por la energía, compromiso y eficacia en el trabajo. Para Kahn (1990) explica que el Engagement laboral en el trabajo, consiste en las personas que están involucradas física, cognitiva y emocionalmente con sus roles de trabajo. Tims, Bakker y Derks (2012) lo definen que el Job crafting, son los cambios de los trabajadores en sus demandas personales, según estos autores puede dividirse en cuatro comportamientos; aumentar los recursos laborales estructurales, aumentar los recursos sociales, aumentar las demandas laborales suponen un reto y disminuir las demandas que son obstáculos. Bakker y Demerouti (2013) su teoría engloba a dos componentes; la primera son las demandas, la cual abarca característica a nivel social y organizacional, la cual origina desgaste cognitivo y físico; la segunda son los recursos naturales, se basa en estímulos motivadores intrínsecos y extrínsecos lo cual permite que logre satisfacer sus necesidades.

El engagement es un estado psicológico de realización, los trabajadores con engagement posee una conexión estrecha con su trabajo, muy distinto al trabajador disengagement, se define como un estado mental positivo de realización vinculado al trabajo y se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Salanova y Schaufeli (2009). Para Espinoza (2017. pp 30) los factores de engagement se refieren a la persona con destrezas y habilidades con el fin de cumplir los objetivos, por ello plantea dos factores fundamentales; los individuales y los organizacionales donde una conducta u acción pueden tener diversos resultados dependiendo de la situación o acontecimiento que se presente.

Respecto a las dimensiones de Engagement Laboral se mencionan: Vigor, se refiere a niveles altos de energía y de resistencia mientras se realiza una labor, así como el anhelo de invertir más compromiso en el trabajo y de perseverar en las conductas positivas, aunque aparezcan problemas y dificultades. (Pena & Extremera, 2012, pág. 611). Dedicación, se refiere al significado e importancia que el trabajo significa para la persona, el entusiasmo por el trabajo y el nivel de pertenencia con el mismo. La absorción explica que los sentimientos de felicidad se refieren cuando se está concentrado e inmerso en el trabajo (Pena & Extremera, 2012, pág. 611).

El engagement laboral es importante porque esto genera en los trabajadores el logro de metas personales y profesionales, a su vez esto impacta positivamente en sus sentimientos y emociones, las empresas buscan consolidar el compromiso laboral en sus empleados con el fin de formar al mejor capital humano, esto es beneficiosos para ambas partes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo de investigación

Es investigación básica ya que solo se observan las variables de forma independiente en cuanto a la recolección de datos.

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional no experimental, transversal, porque la recopilación de datos es realizada en situaciones reales y actuales las cuales se consideran fidedignas sin ninguna alteración de la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable I: según (Alarcón, 2006) es un estado de satisfacción plena que un individuo experimenta cuando posee un bien anhelado, la cual tiene su instrumento de medición y está conformado por un total de 27 ítems, con escala de medición ordinal que lo define por medio de cuatro dimensiones, con indicadores e ítems respectivos por cada dimensión. Las cuales son Sentido positivo de la vida Comprenden los Ítems (2,7,11,14,17,18,19,20,22,23,26), satisfacción con la vida Comprenden los Ítems (1,3,4,5,6,10), la realización personal comprende los Ítems (8,9,21,24,25,27) y La alegría de vivir que comprende los ítems (12,13,15,16).

Variable II: según Salanova (2010) Relaciona el término engagement a toda conducta que consiste en involucrase, comprometerse con entusiasmo, el esfuerzo y la energía de la persona. Por otro lado, Shuck and Wollard (2010) lo definen como “un estado cognitivo, emocional y de comportamiento de cada trabajador de manera independiente que se dirige hacia el bienestar y mejora organizacional”, la prueba

está conformada por 17 ítems, en tres dimensiones. Vigor que comprende los ítems (1, 4, 8, 13, 15, 17), dedicación que comprende los ítems (2, 5, 7, 10, 13) y absorción que comprende los ítems (3, 6, 9, 11, 14, 16). Los cuales miden en niveles los resultados.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Se refiere a un grupo de individuos que conforman un ambiente de interés, de la cual se elige una muestra del total (López y Fechalli, 2017). Es un conjunto de casos, establecido delimitado y con acceso, del cual se extraerá una muestra que cumpla con ciertos criterios específicos. (Arias, 2016). Dicho esto, la población de la presente investigación, está comprendido por un número de 300 trabajadores operarios del área de producción de una empresa privada en Lurín, datos brindados de la Oficina de Recursos Humanos, 2020.

Criterios de Inclusión

- Pertener a la empresa tercerizadora
- Laborar en el Área de Producción
- Tener el grado de secundaria Completa

Criterios de Exclusión

- No pertenecer a la empresa tercerizadora
- Laborar en otras áreas distintas al área de producción
- Tener un grado académico diferente al solicitado para el puesto.

Muestra

Es un subgrupo o parte del universo, cualquiera que sea su magnitud o número, debe ser representativa de la población a la que se van a obtener los datos o resultados. los límites o características de la población son determinadas y definida por el que investiga, (Morales 2011, pp.2)

Muestreo

Según Morales (2011) muestreo por conveniencia, se refiere a una técnica no probabilística para crear muestras de acuerdo al acceso, disponibilidad de las personas de formar parte de la investigación, depende de la proximidad y voluntad de participar en la muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Técnica

Consiste en recopilar datos vinculados a las variables de la investigación, según (Arias 2006 p 146) menciona que son diversas maneras de extraer información, por medio de canales escritos con el fin de almacenar y obtener datos.

Instrumento de recolección de datos

Ficha Técnica

Nombre Original: Escala de Felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón Napurí.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: 15 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Puntuación: Calificación manual.

Material: Hoja de cuestionario y calificación.

Material adicional: Lápiz 2B y goma de borrar.

Reseña histórica:

La escala de la felicidad fue creada por Reynaldo Alarcón Napurí en el año 2006, este instrumento consta de 27 ítems las cuales se subdividen en 04 dimensiones

las cuales son sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir.

Consigna de aplicación:

Se menciona a los participantes que se les entregara una lista con diversos enunciados en la cual se deberán identificar marcando con un aspa (X), la cual consta de La prueba tiene un total de 27 ítems, teniendo cinco opciones; Totalmente de acuerdo (TA); Acuerdo (A); Ni acuerdo Ni desacuerdo (NA); Desacuerdo (D); Totalmente Desacuerdo (TD).

Propiedades psicométricas originales

Alarcón en una investigación aplicada a 709 estudiantes de Universidad Ricardo Palma, entre ambos géneros con un rango de edad de 20 a 30 años, respecto al análisis el Ítems Test, se evidencio correlaciones significas y alta para cada uno de los mismos. ($p < .001$). lo que muestra que los ítems miden los indicadores del constructo. Así mismo la escala presenta alta consistencia interna (.916 α de Cronbach) la Validez de convergencia se evaluó mediante correlación entre los puntajes de la escala de felicidad y las dimensiones del Inventario Eysenck, la cual se halló una correlación significativa y positiva entre la variable felicidad y la dimensión extraversión ($r = .378$; $p < .01$) y con neuroticismos su significativa inversa negativa ($r = .48$; $p < .01$).

Propiedades psicométricas propias

En la presente Investigación la cual se evaluó a 300 trabajadores de una empresa industrial en Lurín, respecto a la validez esta fue realizada a través de un análisis factorial en la cual se reunió los 27 ítems en las 4 dimensiones, la dimensión sentido positivo de la vida tiene 11 ítems, satisfacción con la vida y realización personal con 6 ítems y alegría de vivir con 4 ítems, los resultados respecto a la confiabilidad todos los Ítems mostraron un valor de α de Cronbach de .653, lo que evidencia su grado de confiabilidad.

Ficha Técnica Variable 2

Nombre Original: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Procedencia: Países Bajos

Adaptación: Ritzy Cárdenas (2016)

Institución: Universidad César Vallejo

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Puntuación: Calificación manual.

Material: Hoja de cuestionario y calificación.

Útiles adicionales: Lápiz y Borrador

Reseña historia: La escala de compromiso laboral (Work Engagement Scale) fue creada en Holanda en el año 1999, como instrumento original lo conformaban 24 ítems, así mismo tuvo varias modificaciones debido a diversos estudios, se hizo una evaluación a dos muestras diferentes por lo cual fueron eliminados 07 ítems resultando 17 ítems que confirmarían el instrumento actual Uwes 17. (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker, 2002).

Consigna de aplicación

Se menciona a los participantes que se les entregara una lista con diversos enunciados en la cual se deberán identificar marcando con un aspa (X), la cual consta de La prueba tiene un total de 17 ítems, en la cual se evaluara en la escala de 0 al 6 como puntuación de acuerdo a su criterio.

Propiedades psicométricas originales

Se realizó la investigación en una muestra de 400 empleados de México. Estos resultados arrojaron un análisis factorial de CFI=0,98, GFI=0,97, NNFI=0,97, RMSEA=0,05 y AIC=97,41), esto apoya estos 3 factores, con un esquema de 17 ítems propuestos por los creadores de esta escala. Por lo tanto, la esta se subdivide en tres componentes del engagement son vigor, dedicación y absorción. En cuanto a la fiabilidad y sus subescalas presenta una alta consistencia interna con valores de entre 0.86 y 0.85. así mismo se confirma que es un instrumento válido y fiable.

Propiedades psicométricas propias

En la presente Investigación la cual se evaluó a 300 trabajadores de una empresa industrial en Lurín, respecto a la validez fue realizado a través de un análisis factorial sobre los 17 ítems evidenciando una consistencia alta α de Cronbach de.703 las cual muestra una adecuada confiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimientos

Para realizar la presente investigación se solicitó permiso a los representantes de la compañía por medio de una carta de presentación y petición a la Empresa Privada, para llevar a cabo la investigación en sus instalaciones con el fin de poder brindar de forma confidencial información sobre su población laboral activa, de este modo me brindaron todas las facilidades, tanto zona de evaluación como disponibilidad de los trabajadores para la aplicación de los instrumentos. Por otro lado, se entregó un formato de consentimiento a cada uno de los trabajadores para autoricen y tengan conocimiento del estudio. Este documento evidencia la participación voluntaria de los sujetos de investigación.

3.6 Método de Análisis de Datos

Se empleo medios estadísticos como el α de Cronbach donde se obtuvo el coeficiente para analizar la validez y confiabilidad, el estadístico de Spearman para analizar las correlaciones, el programa Microsoft Excel y Jamovi con el fin de determinar la distribución de frecuencias, porcentajes, media aritmética, desviación estándar, curtosis, Shapirow Wilk, valor máximo y mínimo.

3.7 Aspectos Éticos

Se considero el respeto por la propiedad intelectual respecto a mencionarlos en las citas bibliográficas de acuerdo a las normas de la American Psychological Association (APA), reconociendo de esta manera a los autores de las investigaciones citadas que han influido en la realización del presente trabajo. Por otro lado, se tuvo en cuenta el Código de Ética del Psicólogo Peruano haciendo referencia al Artículo 24, el Psicólogo que elabora una investigación debe tener el consentimiento informado de los sujetos comprendido o el asentimiento de los tutores en caso amerite, en el Artículo 65 donde se expresa que el psicólogo que recopila el material otros para su publicación, debe incluir el nombre del grupo originador, si los hubiere, y con su propio nombre como Editor. Todos los participantes de la investigación deberán ser también reconocidos y mencionados. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). Para cumplir con lo mencionado anteriormente, se usó la carta de testigo a la Jefa de Recursos Humanos, así mismo se entregó a cada colaborador un formato de consentimiento informado respecto a los instrumentos aplicados así mismo se informó la confidencialidad de los resultados de la investigación con carácter académico.

IV. RESULTADOS

A continuacion se mostraran los resultados obtenidos mediante la aplicación de los 02 cuestionarios aplicados a los 300 trabajadores destacados.

Tabla 1: Confiabilidad

	Felicidad	Engagement T
α de Cronbach	.653	.703
N° de elementos	300	300

Interpretacion: según lo mostrado en la tabla respecto a felicidad muestra un valor α de Cronbach de .653 y en engagement α de Cronbach .703 lo cual evidencia la fiabilidad de la prueba.

Tabla 2: Correlacion Pearson's

		Engagement T
FELICIDAD T	Pearson's r	-0.106
	p-value	0.066

Interpretación: Según lo indicado en la tabla, la correlación entre las variables Felicidad y Engagement Laboral presenta una relación inversa muy pequeña ($r = -0.106$) además esta asociación no es significativa ($p = 0.066$; ya que es mayor a 0.05).

Tabla 3: Correlacion Spearman's

		Vigor	Dedicacion	Absorcion
Sentido positivo de la Vida	Spearman's rho	0.035	0.010	-0.003
	p-value	0.541	0.861	0.963
Satisfaccion con la vida	Spearman's rho	-0.036	-0.097	-0.035
	p-value	0.532	0.095	0.544
Realizacion personal	Spearman's rho	-0.026	-0.032	-0.086
	p-value	0.658	0.585	0.137

		Vigor	Dedicacion	Absorcion
Alegria de vivir	Spearman's rho	-0.074	-0.031	-0.014
	p-value	0.200	0.591	0.803

Interpretación: no existe una Relación significativa entre los componentes de Felicidad y los componentes de Engagement Laboral. En todos los casos el nivel de significación no es aceptable ($p > .05$).

Resultados de Escala de Felicidad

Tabla 4: Descriptivo General Escala de Felicidad

	FELICIDAD T	Sentido positivo de la Vida	Satisfaccion con la vida	Realizacion personal	Alegria de vivir
N	300	300	300	300	300
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	81.2	30.0	19.2	15.8	13.0
Desviación estándar	6.78	7.10	4.06	3.39	3.62
Mínimo	62	14	9	7	5
Máximo	100	45	29	25	20
curtosis	0.0655	-0.177	-0.523	-0.501	-0.865
Shapiro- Wilk W	0.993	0.950	0.985	0.983	0.969
Shapiro- Wilk p	0.216	< .001	0.003	0.001	< .001

Interpretacion: La tabla muestra que no existen datos perdidos o nulos por lo cual se tiene el 100% de la prueba apta, respecto a la Media muestra un puntaje 81.2. Asi mismo evidencia un puntaje minimo directo de 62 y un maximo de 100, la dispersion del conjunto poblacional, respecto al Shapiro Wilk se evidencia que los valores son mayores y menores a .05. Para Ruiz, Miranda y villasis (2017) mencionan que si las variables o componetes no muestra una districion normal serian resultado no parametrico por ello se aplica en este caso la correlacion de

Spearman en las dimensiones. En el resultado general si muestra un valor superior a .05 al igual en que el General de Engagement laboral, esto demuestra que tienen una distribución normal y por ende sería de índole paramétrica se aplica Pearson.

Tabla 5: Frecuencias de escala de felicidad

	NIVELES	Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la Vida	Realización Personal	Alegría de Vivir
Frecuencia	Altamente feliz	59.0	34.0	1.00	61.0
	Feliz	217	131	72.0	92.0
	Medianamente feliz	24.0	123	171	118
	Infeliz	0.00	12.0	56.0	29.0

Interpretación: Según la tabla en la Dimensión **Sentido positivo de la Vida**, 59 se ubican en Nivel Altamente Feliz, 217 se ubican en Nivel Feliz y 24 se ubican en Nivel Medianamente Feliz. En la Dimensión **Satisfacción con la Vida**, 34 se ubican en Nivel Altamente Feliz, 131 se ubican en Nivel Feliz, 123 se ubican en Nivel Medianamente Feliz y 12 se ubican en Nivel Infeliz. En la Dimensión **Realización Personal**, 01 se ubica en Nivel Altamente Feliz, 72 se ubican en Nivel Feliz, 171 se ubican en Nivel Medianamente Feliz y 56 se ubican en Nivel Infeliz. En la Dimensión **Alegría de Vivir**, 61 sujeto se ubica en Nivel Altamente Feliz, 92 se ubican en Nivel Feliz, 118 se ubican en Nivel Medianamente Feliz y 29 se ubican en Nivel Infeliz.

Tabla 6: Porcentajes Felicidad

Niveles	Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
Altamente feliz	19.7%	11.3%	0.3%	20.3%
Feliz	72.3%	43.7%	24%	30.7%
Medianamente feliz	8%	41%	57%	39.3%
Infeliz	0.0%	4%	18.7%	9.7%

Interpretación: Según la tabla en la Dimensión **Sentido positivo de la Vida**, el 19.7% se ubican en Nivel Altamente Feliz, el 72.3% se ubican en Nivel Feliz y el 8% se ubican en Nivel Medianamente Feliz. En la Dimensión **Satisfacción con la Vida**, el 11.3% se ubican en Nivel Altamente Feliz, el 43.7% se ubican en Nivel Feliz, el 41% se ubican en Nivel Medianamente Feliz y el 4% se ubican en Nivel Infeliz. En la Dimensión **Realización Personal**, el 0.3% se ubica en Nivel Altamente Feliz, 24% se ubican en Nivel Feliz, 57% se ubican en Nivel Medianamente Feliz y 18.7 se ubican en Nivel Infeliz. En la Dimensión **Alegría de Vivir**, 20.3% se ubican en Nivel Altamente Feliz, el 30.7% se ubican en Nivel Feliz, el 39.3% se ubican en Nivel Medianamente Feliz y el 9.7% se ubican en Nivel Infeliz.

Tabla 7: Descriptivo General de Engagement laboral

	Engagement T	Vigor	Absorcion	Dedicacion
N	300	300	300	300
Perdidos	0	0	0	0
Media	50.8	18.2	15.0	17.7
Desviación estándar	8.67	5.14	4.42	5.01
Mínimo	24	4	5	6
Máximo	74	34	27	31
curtosis	0.0240	-0.139	-0.173	-0.264
Std. error curtosis	0.281	0.281	0.281	0.281
Shapiro-Wilk W	0.996	0.994	0.990	0.992
Shapiro-Wilk p	0.608	0.332	0.036	0.085

Interpretacion: La tabla muestra que no existen datos perdidos o nulos por lo cual se tiene el 100% de la prueba apta, respecto a la Media muestra un puntaje 50.8. Asi mismo evidencia un puntaje minimo directo de 24 y un maximo de 74, la dispersion del conjunto poblacional, es de 8.67, en la curtosis se muestra una decaimiento normal por ser > 0 . Respecto al Shapiro Wilk $W > .9$ es mayor a $P > .6$ lo cual evidencia una distribucion normal.

Tabla 8: Frecuencia de Engagement Laboral

Niveles	Engagement laboral	Vigor	Absorción	Dedicación
Alto	109	74.0	133	0.00
Medio	190	208	154	268
Bajo	1.00	17.0	12.0	32.0

Interpretación: Según la tabla en la Dimensión **Engagement Laboral**, 109 se ubican en Nivel Alto, 190 se ubican en Nivel Medio y 01 se ubican en Nivel Bajo. En la Dimensión **Vigor**, 74 se ubican en Nivel Alto, 208 se ubican en Nivel Medio y 17 se ubican en Nivel Bajo. En la Dimensión **Absorción**, 133 se ubican en Nivel Alto, 154 se ubican en Nivel Medio y 12 se ubican en Nivel Bajo. En la Dimensión **Dedicación**, 00 se ubican en Nivel Alto, 268 se ubican en Nivel Medio y 32 se ubican en Nivel Bajo.

Tabla 9: Porcentajes en General de Engagement Laboral

Niveles	Engagement laboral	Vigor	Absorción	Dedicación
Alto	36.3%	24.7%	44.3%	0.0%
Medio	63.3%	69.3%	51.3%	89.3%
Bajo	0.3%	5.7%	4%	10.7%

Interpretación: Según la tabla en la Dimensión **Engagement Laboral**, el 36.3% se ubican en Nivel Alto, el 63.3% Se ubica en Nivel Medio y el 03% Se ubica en Nivel Bajo. En la Dimensión **Vigor**, el 24.7% se ubican en Nivel Alto, el 69.3% se ubican Nivel Medio y el 5.7% Sujetos en Nivel Bajo. En la Dimensión **Absorción**, el 44.3% se ubican en Nivel Alto, el 51.3% Sujetos en Nivel Medio y el 4% Se ubica en Nivel Bajo. En la Dimensión **Dedicación**, el 89.3% Se ubica en Nivel Medio y el 10.7% Se ubican en Nivel Bajo.

Tabla 10: Frecuencia y porcentaje General de Engagement laboral, según Genero

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
Alto	81	36.49%	28	35.90%
Medio	140	63.06%	50	64.10%
Bajo	1	0.45%	0	0.0%

Interpretación: según la tabla el genero masculino alcanzó un 36.49% en nivel alto, 63.06% en nivel medio y 0.45% en nivel bajo, respecto género femenino arrojo un 35.90% en nivel alto, 64.10% nivel medio y un 0% nivel bajo, lo cual demuestra que predomina el nivel medio en la variable engagement laboral.

Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de sentido positivo de la vida, según Genero

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
Altamente feliz	57	25.68%	2	2.56%
Feliz	150	67.57%	66	84.62%
Medianamente feliz	15	6.76%	9	11.54%
Infeliz	0	0%	0	0%

Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de sentido positivo de la vida, según Genero

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
--	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Interpretación: según la tabla el género masculino alcanzó un 25.68% en nivel altamente feliz, 67.57% en nivel feliz y 6.76% en nivel medianamente feliz y 0% en nivel infeliz, respecto género femenino arrojo un 2.56% en nivel altamente feliz, 84.62% en nivel feliz y 11.54% en nivel medianamente feliz y 0% en nivel infeliz. Lo que demuestra que predomina el nivel feliz.

Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de satisfacción con la vida, según Genero

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
Altamente feliz	30	13.51%	4	5.13%
Feliz	96	43.24%	35	44.87%
Medianamente feliz	90	40.54%	33	42.31%
Infeliz	6	2.7%	6	7.69%

Interpretación: según la tabla el género masculino alcanzó un 13.51% en nivel altamente feliz, 43.24% en nivel feliz y 40.54% en nivel medianamente feliz y 2.7% en nivel infeliz, respecto género femenino arrojo un 5.13% en nivel altamente feliz, 44.87% en nivel feliz y 42.31% en nivel medianamente feliz y 7.69% en nivel infeliz. Lo que demuestra que predomina el nivel feliz.

Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de realización personal, según Género

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
Altamente feliz	1	0.45%	0	0%
Feliz	59	26.58%	13	16.67%
Medianamente feliz	119	53.60%	52	66.67%
Infeliz	43	19.37%	13	16.5%

Interpretación: según la tabla el género masculino alcanzó un 0.45% en nivel altamente feliz, 26.58% en nivel feliz y 53.60% en nivel medianamente feliz y 19.37% en nivel infeliz, respecto género femenino arrojó un 0% en nivel altamente feliz, 16.67% en nivel feliz y 66.67% en nivel medianamente feliz y 16.5% en nivel infeliz. Lo que demuestra que predomina el nivel medianamente feliz.

Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de alegría de vivir, según Género

	Frecuencia (H)	Porcentaje (H)	Frecuencia (M)	Porcentaje (M)
Altamente feliz	58	26.13%	3	3.85%
Feliz	63	28.38%	29	37.18%
Medianamente feliz	77	34.68%	41	52.56%
Infeliz	24	10.81%	5	6.41%

Interpretación: según la tabla el género masculino alcanzó un 26.13% en nivel altamente feliz, 28.38% en nivel feliz y 36.68% en nivel medianamente feliz y 10.81% en nivel infeliz, respecto género femenino arrojó un 3.85% en nivel altamente feliz, 37.18% en nivel feliz y 52.56% en nivel medianamente feliz y 6.41% en nivel infeliz. Lo que demuestra que predomina el nivel medianamente feliz.

V. DISCUSIÓN

La Felicidad y el Engagement Laboral son dos variables que influyen de manera importante en la persona esto influencia su entorno laboral. Los beneficios del engagement laboral son diversos y contribuyen de modo significativo, esto genera impacto en el negocio en diversos ámbitos, desde la calidad de servicio hasta la satisfacción del cliente. (Forbes, 2018)

Actualmente existen investigaciones relacionadas con Felicidad y Engagement laboral como el estudio de Lazaro (2019) que muestra una correlacion positiva y significativa en su investigacion. Sin embargo, como se planteo en el objetivos general y especificos que es determinar la relacion entre Felicidad, Engagement laboral y sus componentes en una muestra de 300 personas cuyo resultados evidencia una correlacion Inversa y no significativa.

La Variable Felicidad, en la investivacion de Arias y Guamán (2017), evidencia que la dimensión que más predominante fue Alegria de Vivir. Sin embargo, en la investigación de Dionisio y Román, (2020) estudio la Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail en Huancayo en la cual la dimensión más predominante fue el de Satisfacción con la vida. No obstante, en la presente investigación la dimensión más predominante fue el de Sentido positivo de la vida.

La investigación de Perdomo y soto (2013), la cual se midió como objetivo de nivel de felicidad en su población coincide con los resultados de la presente investigación respecto al nivel de felicidad la cual evidencia un nivel alto como predominancia.

Respecto a las Dimensiones de la variable Engagement Laboral, Mendoza y Gutiérrez (2017). Mostraron en su Investigación sobre “Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”. que la dimensión más predominante es Vigor, Mientras que en la investigación de Hernández (2017). Exploró “el compromiso por el trabajo en vendedores de una tienda por departamento ubicada en el distrito de San Isidro” la cual evidencia como dimensión más destacada la Absorción. No obstante, en la actual investigación se muestra distinta a las anteriores investigaciones cuyos resultados hacen predominar a la dimensión Dedicación.

En cuanto a la descripción de engagement laboral los resultados arrojaron un nivel promedio en general respecto a toda la población sometida a este estudio alcanzando un porcentaje predominante de 63.3%, en nivel alto 36.3 y nivel bajo 0.3%, estos datos se pueden confirmar con Laura (2015), quien en su investigación aplicara en argentina a una muestra 184 empleados de la Universidad de Fasta. Mostrando como resultados que el 50% se ubica en nivel promedio, 45.35% se ubica en Nivel Alto, el 2.33% en Nivel muy bajo y el 2.33% en Nivel muy Alto. Evidenciando que la gran mayoría tiene un Nivel promedio de Motivación laboral y engagement.

Respecto al objetivo identificar los niveles de felicidad en relación al género se puede determinar que los puntajes alcanzados en sus dimensiones fueron, en género femenino, en la dimensión sentido positivo de la vida predomina el 84.62% nivel feliz, y como puntaje más bajo el 0% nivel infeliz, en la dimensión satisfacción con la vida predomina el 44.87% nivel feliz y como puntaje más bajo el 5.13% nivel altamente feliz, en la dimensión realización personal predomina 66.67% nivel medianamente feliz y como puntaje más bajo el 0% nivel altamente feliz, en la última dimensión alegría de vivir predomina el 56.56% nivel medianamente feliz. y como puntaje más bajo el 3.85% nivel altamente feliz. En el genero Masculino en la dimensión sentido positivo de la vida predomina el 67.57% nivel feliz, y como puntaje más bajo el 0% nivel infeliz, en la dimensión satisfacción con la vida predomina el 43.24% nivel feliz y como puntaje más bajo el 2.7% nivel altamente feliz, en la dimensión realización personal predomina 53.60% nivel medianamente feliz y como puntaje más bajo el 0.45% nivel altamente feliz, en la última dimensión alegría de vivir predomina el 34.68% nivel medianamente feliz. y como puntaje más bajo el 10.81% nivel infeliz. Finalmente se demuestra que los hombres evidencian puntajes más altos En contraparte en el estudio de Arias y Guzmán (2017) en su estudio aplicado a 535 estudiantes de la facultad de Psicología, la cantidad de 336 mujeres y 199 varones. El instrumento aplicado fue la escala de felicidad de Alarcón. Los resultados fueron los siguientes un nivel mayor de felicidad en mujeres

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERO: No existe relación entre Felicidad y Engagement Laboral en los trabajadores del área de producción de una empresa industrial en Lurin, presenta una relación inversa muy pequeña ($r = -.106$) además esta asociación no es significativa ($p = .066$; ya que es mayor a 0.05).
- SEGUNDO: No existe una Relación significativa entre los componentes de Felicidad y los componentes de Engagement Laboral. En todos los casos el nivel de significación no es aceptable ($p > .05$)
- TERCERO: La muestra evidencia que no existen datos perdidos o nulos por lo cual se tiene el 100% de la prueba apta, respecto a la Media muestra un puntaje 81.2. Así mismo evidencia un puntaje mínimo directo de 62 y un máximo de 100, la dispersión del conjunto poblacional, es de 6.78, en la curtosis se muestra un decaimiento normal por ser > 0 .
- CUARTA: Los niveles en general de Felicidad muestran un nivel Alto, según las dimensiones más predominantes.
- QUINTO: Respecto a la Variable Escala de la felicidad la dimensión más predominante es la de Sentido Positivo de la Vida con un 72.3% en el Nivel Feliz en los trabajadores del área de producción de una empresa industrial en Lurin.
- SEXTO: Respecto a la Variable Engagement Laboral el Nivel General más predominante es el Nivel Medio con 63.3% en los trabajadores del área de producción de una empresa industrial en Lurin.
- SÉPTIMO: La dimensión más predominante en la variable engagement laboral es la dedicación con un 89.3% del total.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERO: Mejorar el Engagement laboral con incentivos tanto laborales como economicos, esto acrecentará el nivel de participacion de los Trabajadores.
- SEGUNDO: Realizar un programa según desempeño individual y grupal con el fin de promover a mejor talento de la tercerizadora para afiliacion a la planilla de la propia compañía.
- TERCERO: Promover una cultura de clima organizacional con el fin de generar un sentido de pertenencia e identificacion a la propia Compañía.
- CUARTO: Fomentar investigaciones en diversos rubros con el fin de conocer la problemática de cada grupo.
- QUINTO: Desarrollar una investigacion de clima laboral con el fin de saber con certeza cuales con los puntos a mejorar y generar un mayor nivel de bienestar en los trabajadores de la Compañía.
- SEXTO: Potenciar sus competencias con programas educativos y/o Becas academicas.
- SÉPTIMO: Establecer programas de interaccion social de esparcimiento entre los trabajadores con el fin que se familiaricen y vinculen amicalmente

REFERENCIAS

- Arellano, R & Sosa M. (2019). La Felicidad de los Peruanos. Editorial Arellano. 1era Edición, Pag.50. <https://www.arellano.pe/kusikuy-la-felicidad-los-peruanos/>
- Arias, M. y Guamán, A. (2017). Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca. Tesis de grado. Ecuador <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27796/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
- Alama, D Motosono, B & Ramos, P (2016). “Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú” Tesis de post grado. Universidad del Pacifico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_m_aestria_2016.pdf
- Ávila, D & Portalanza, C & Duque, E. (2017). Evaluación del Engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. Revista Científica Ecociencia, vol 4, nº 4. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Araneda, H & Wood, P & Santana, M & Rodriguez, M & Larraechea, R & Dosal, F & Aguirre, J (2015) “Engagement”, Innovum Fch, Pag 25. Chile. <https://www.circularhr.cl/wpcontent/uploads/2019/10/MedicionEngagement2015.pdf>
- Asofamech & Soeducsa (2009). Relación entre nivel de Engagement y rendimiento académico Teorico / Practico. Revista de Educación en Ciencias de la Salud, Pag 57 – 63. Chile. <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/RECS7110.pdf#page=57>
- Bobadilla, M & Callata, C & Caro, A (2015). Engagement Laboral y Cultura Organización: El Rol de la orientación cultural en una empresa Global” Tesis de Post grado. Universidad del Pacifico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali>

2015.pdf;jsessionid=B67E029D39FAE5B770339B490DE83367?sequence=1

- Calla, E. (2017). Relación entre engagement y desempeño laboral en los trabajadores en la empresa Royal Knit sac” Tesis de licenciatura. Universidad de Nacional del Altiplano. Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castilla, H & Caycho, T & Ventura - León J. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. Revista de la Universidad Privada del Norte, Vol 1. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/24366/28303>
- Contreras, C (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México”, Pag 39. https://www.researchgate.net/publication/278160193_Determinacion_del_nivel_de_Engagement_laboral_en_trabajadores_de_una_planta_de_pr_oduccin_de_petroleo_y_gas_costa_afuera_en_Mexico
- Córdova, N (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla”. Universidad de Rafael Landivar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. Art 24 y 65 Consejo Directivo Nacional.
- Dionisio, M & Román, S. (2020). Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail - supermercados- Huancayo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8178/1/IV_FCE_317_TE_Dionisio_Roman_2020.pdf
- De los Rios, A. (2016). Felicidad como utilidad en la economía. Equidad & Desarrollo. Editorial Universidad de la Salle Pag.115. Colombia. <http://dx.doi.org/10.19052/ed.3700>

- Delgado, S & Velásquez, K. (2018). "Influencia del Engagement en la Satisfacción laboral de los colaboradores de una Agencia Bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018" Tesis de Licenciatura. Universidad Católica San Pablo.
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PA_REDES_SER_ENG.pdf
- Diario Emol. (2018). Chile Ocupa el lugar 25 de 156 países en el Ranking de Felicidad", según informa la ONU 2018.
<https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2018/03/14/898706/ONU-revela-su-ranking-de-felicidad-2018-Conoce-que-pais-lo-lidera-y-en-que-lugar-se-ubico-Chile.html>
- Diez, E & Cejas, M (2010). Docentes Engagement, Universidad de los Andes, Pag 73 – 74, Universidad de los Andes. Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883003.pdf>
- Fernández, C. (2017). Niveles de felicidad en estudiantes del Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión, Pag 30, Lima Perú.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1662/TRAB.S_UF.PROF.%20C%C3%89SAR%20OSWALDO%20FERN%C3%81NDEZ%20FERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fishman, D. (2010). Libro "La Alta Rentabilidad de la Felicidad. Lima. Perú.
<https://es.slideshare.net/EdwinLoayza/la-alta-rentabilidad-de-la-felicidad>
- Guevara, L & Fernández, L (2017). "Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿La edad es un factor diferenciador?, Revista interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 34, N 2, Pag 111 - 114. Colombia
<https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>
- Grizez, G & Shaw, R (1993). Ser Persona, Editorial Rialp, pág. 43 49. España
<https://www.abc.com.py/articulos/la-realizacion-personal-983804.html>
- Lupano, M & Waisman, S (2019). Work Engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. Artículo Vol. 18, N° 1. Universidad de Palermo. Argentina
<file:///C:/Users/RRHH09/Downloads/Dialnet->

[WorkEngagementYSuRelacionConLaPerformanceYLaSatisf-6731920.pdf](#)

Chapa, M (2012). Teorías de la Felicidad. Artículo. <https://mariochapa.wordpress.com/2012/10/29/teorias-de-la-felicidad/>

Lázaro, E. (2019). Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Federico Villarreal. Pág. 69. Lima. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laura, A (2015). Estudio Realizado sobre Motivación Laboral y Engagement. Pag 54. Universidad Fasta. Argentina. http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

León, M (2018). Felicidad en los Estudiantes Universitarios de Psicología en una Universidad privada de Lima. Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2482/TRAB.SUF.PROF.Miguel%20c3%81ngel%20Le%20c3%b3n%20Curazzi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lipovetsky, G (2007). Le donheur paradoxal. Editions Gallimard. Traducido por Prometeo. Editorial Anagrama. España. <file:///C:/Users/RRHH09/Downloads/37063.pdf>

López, L. (2017). Niveles de felicidad en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima” Tesis de grado. Pag 14. Universidad Inca Garcilaso de la Vega Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1835/TRAB.SUF.PROF.%20LOREINE%20NICOLE%20ROC%C3%8DO%20DEL%20CIELO%20L%C3%93PEZ%20LASTRES.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Universidad Palermo & Consultora TNS Gallup. (2011), Estudio Felicidad. 1er informe, Argentina. Pag 3. <https://www.palermo.edu/pdf/informe-sobre-felicidad-argentina.pdf>.
- Jorge Aurich y Engage People Perú (2019). Estudio “Felicidad y Bienestar de los Limeños.”. Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/limeno-feliz-mapa-dicha-despliega-ciudad-261886-noticia/>
- Paz, K (2016 - 2017). Influencia de la Felicidad Organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de Atención al Cliente de América Móvil Claro. Tesis. Pag 33. Arequipa. Perú. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Perdomo, C & Soto, J (2013). La rumba y la felicidad. Proyecto de grado, Universidad Icesi. Colombia. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76348/1/rumba_felicidad.pdf
- Margot, J (2007). La Felicidad. Revista Praxis Filosófica N° 25. Universidad del Valle Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Maldonado, J. (2020). Tesis” Engagement Laboral en colaboradores de una empresa de Ventas Corporativa de Telecomunicaciones”. Pag 11, Lima, http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf
- Moccia, S (2016). Felicidad en el Trabajo. Papeles de Psicólogo, Artículo Vol. 37, N° 2. Consejo General de Colegios oficiales de Psicólogos. España. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Morales, P (2011). Tamaño necesario de la muestra. Art, pp 2. España. <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>

Sanín, A (2017) Felicidad y Optimismo en el trabajo. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1

Rodríguez, M. J. (2015). Representación social de la noción de felicidad en estudiantes y profesionales de educación y salud de Chile e Italia. Pag 274. Universitas Psychologica, <file:///C:/Users/RRHH/Downloads/3902-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48383-1-10-20150907.pdf>

Rodriguez, M. (2013). Sentido de la Vida y Salud Mental. Revista de pensamiento personalista y comunitario del Instituto Emmanuel Mounier, Artículo N°74, Pag 47-49. <http://www.maribelium.com/articulos/logoterapia/sentido-de-la-vida-y-salud-mental.html>

Tafur, J (2016). Hedonismo y Normatividad: Discusión entre Freud y Marcuse. Revista Disertaciones, pp 63 – 73. <file:///C:/Users/RRHH09/Downloads/Dialnet-HedonismoYNormatividad-5891590.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Felicidad , estado afectivo más o menos duradero, que experimenta un individuo en posesión de un bien anhelado. (Alarcon, 2006)	Sentido Positivo de la vida,	* Ausencia de estado de depresión *Pesimismo * Vacío existencial	Factor 1 (2,7,11,14,17,18,19,20,22,23,26)	LIKERT

	Satisfacción con la vida	*Satisfacción por lo obtenido *Condición de vida	Factor 2 (1,3,4,5,6,10)	LIKERT
	Realización Personal	*Autosuficiencia *Autarquía *Tranquilidad Emocional * Placidez	Factor 3 (8,9,21,24,25,27)	LIKERT
	Alegría de vivir	*Experiencia positiva de la vida *Sentirse generalmente bien	Factor 4 (12,13,15,16)	LIKERT

Anexo 2: Operacionalización de la Variable Engagement Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p>Engagement Laboral, un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.</p>	<p>Vigor</p>	<p>-Nivel de energía laboral. -Entusiasmo laboral. - Persistencia laboral. -Invertir más esfuerzo laboral.</p>	<p>Factor 1 (1, 4, 8, 13, 15, 17)</p>	<p>LIKERT</p>

	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de compromiso laboral. - Inspiración por las labores que realiza. - Orgullo por el trabajo. Nivel de eficiencia 	Factor 2 (2, 5, 7, 10, 12)	LIKERT
	Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de felicidad cuando se realiza una actividad. - Concentración en las actividades que se realiza. - Involucramiento laboral. Cómodo con el trabajo. 	Factor 3 (3, 6, 9, 11, 14, 16)	LIKERT

Anexo 3: Cuestionario Escala de la Felicidad

CUESTIONARIO DE FELICIDAD

Instrucciones: Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

TD = Totalmente en Desacuerdo

D= Desacuerdo

¿= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

A: De Acuerdo

TA= Totalmente de Acuerdo

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

(Alarcón, 2006)

Ítems	TD	D	¿	A	TA
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2. Siento que mi vida está vacía.					
3. Las condiciones de mi vida son excelentes					
4. Estoy satisfecho con mi vida.					
5. La vida ha sido buena conmigo.					
6. Me siento satisfecho con lo que soy.					
7. Pienso que nunca seré feliz.					
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12. Es maravilloso vivir.					
13. Por lo general me siento bien.					
14. Me siento inútil.					
15. Soy una persona optimista.					
16. He experimentado la alegría de vivir.					
17. La vida ha sido injusta conmigo.					
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19. Me siento un fracasado.					
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22. Me siento triste por lo que soy.					
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos					
24. Me considero una persona realizada.					
25. Mi vida transcurre plácidamente.					
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27. Creo que no me falta nada.					

Anexo 4: Cuestionario de Engagement Laboral UWES

Cuestionario UWES – 17

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Instrucciones: A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Algunas veces 2 Unavezal mes o menos	Regularmente 3 Pocas veces al mes	Bastante veces 4 Una vez por semana	Casi siempre 5 Pocas veces por semana	Siempre 6 Todos los días
---------------------------	---------------------------------------	--	---	---	---	--------------------------------

VIGOR	1	En mi trabajo me siento lleno de energía	
	2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
	3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
	4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
	5	Soy muy persistente en mi trabajo	
	6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	
DEDICACIÓN	7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
	8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	
	9	Mi trabajo me inspira	
	10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	
	11	Mi trabajo es retador	
ABSORCIÓN	12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
	13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	
	14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	
	15	Estoy inmerso en mi trabajo	
	16	Me “dejo llevar” por mi trabajo	
	17	Me es difícil „desconectarme” de mi trabajo	

Anexo 6: Autorizacion de uso de Instrumento Escala de Felicidad

← RE: Autorizacion de uso de Instrumento Escala de Felicidad



joseph iglesias <jiglesias14@hotmail.com>

Mar 09/02/2021 20:01

Para: Usted



Estimado Davi,

que tenga un buen dia, autorizo el uso del Instrumento que aplique en mi Tesis, con el fin de alentar la investigación en nuestro pais.

Me despido Cordialmente

Enviado desde [Outlook](#)

De: devis palomino carrera <devis.0_0@hotmail.com>

Enviado: martes, 9 de febrero de 2021 09:14

Para: joseph iglesias <jiglesias14@hotmail.com>

Asunto: Autorizacion de uso de Instrumento Escala de Felicidad

Estimado Sr. Victor Iglesias Legua, reciba un cordial saludo de Davi Antonio Palomino Carrera identificado con Dni 45858110, el motivo del presente correo es para solicitar autorización para usar el instrumento que Ud. Utilizo en su trabajo de Investigación "**FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA EN LIMA METROPOLITANA**" en el año 2019, en la cual se Licencio como Psicologo, en la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Para usarla en mi presente Investigación "**FELICIDAD Y ENGAGEMENT LABORAL EN TRABAJORES DEL AREA DE PRODUCCION DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN LURIN**"

[Responder](#) | [Reenviar](#)

Anexo 7: Permiso para realizar Trabajo de Investigacion

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

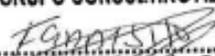
Srta. Fanny Aponte Silva
Jefa de Recursos Humanos del **GRUPO CONSULTING ADVISERS SAC**

Yo, Davi Antonio Palomino Carrera, Identificado con DNI, 45858110, con domicilio en Calle 21, condominio Girasoles – Comas. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que me encuentro cursando el proceso de Licenciatura en la carrera profesional de Psicología, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación al personal destacado en la empresa industrial Sapolio sobre **"FELICIDAD Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA PLANTA INDUSTRIAL EN LURÍN"** para optar el grado de Psicólogo.

Por lo expuesto

Ruego a Usted acceder a mi solicitud

GRUPO CONSULTING ADVISERS

.....
Fanny Aponte Silva
JEFA DE RECURSOS HUMANOS

Fanny Aponte Silva
jefa de RRHH



Davi A. Palomino Carrera
DNI: 45858110

Lima, 01 de Enero del 2021